

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH INTRINSIC WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA INTRINSIK SEBAGAI VARIABLE INTERVENING

Tb. BahrumSyah

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis,

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

E-mail: tb.bahrum08@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Tb. BahrumSyah

tb.bahrum08@gmail.com

Key words:

organizational climate, compensation, intrinsic work motivation and employee performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 829 - 839

ABSTRACT

The management of employee performance is highly crucial in achieving the predetermined goals of an organization. This research aims to examine the influence of Transformational Leadership and Organizational Climate on Job Performance, with Intrinsic Work Motivation as an intervening variable in the Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Banten (the Provincial Unity and Political Body of Banten). In this study, Transformational Leadership (X1) and Organizational Climate (X2) are considered independent variables, Employee Performance as the dependent variable, and Intrinsic Work Motivation as the intervening variable. The research was conducted on employees of the Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Banten, with a sample size of 53 respondents, utilizing a saturated sampling technique. Data analysis employed Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) processed using the Smart PLS application. The results of this study indicate that: 1) Transformational Leadership has a positive and significant effect on employee performance, 2) Organizational Climate has a positive and significant effect on employee performance, 3) Organizational Climate has a positive and significant effect on intrinsic work motivation, 4) Performance compensation has a positive and significant effect on intrinsic work motivation, 5) Intrinsic work motivation has a positive and significant effect on employee performance, 6) Intrinsic Work Motivation is proven to partially mediate the relationship between organizational climate and compensation on employee performance.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden</p> <p>Tb. BahrumSyah <i>tb.bahrum08@gmail.com</i></p> <p>Kata kunci: kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, motivasi kerja intrinsik dan kinerja pegawai</p> <p>Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i></p> <p>Hal: 829 - 839</p>	<p>Pengelolaan kinerja pegawai sangat penting dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini dimaksudkan Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Kerja dengan Motivasi Kerja Intrinsik sebagai variabel intervening pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Banten. Dalam penelitian ini Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Iklim Organisasi (X2) sebagai variabel independen, Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen dan Motivasi Kerja Intrinsik sebagai variabel intervening. Penelitian ini Pada penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Banten dengan jumlah sampel sebanyak 53 Responden. Kemudian pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data penelitian menggunakan SEM-PLS yang diolah menggunakan aplikasi Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja intrinsik, 4) Kompensasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja intrinsik 5) Motivasi kerja intrinsic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 6) Motivasi Kerja Intrinsik terbukti dapat memediasi parsial hubungan iklim organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</i></p>

PENDAHULUAN

Pemerintah telah melakukan reformasi birokrasi yang substansial untuk memperbaiki kinerja aparatur sipil negara (ASN) sebagai bagian dari aparat dari reformasi birokrasi yang lebih kompleks. Melalui Peraturan Melalui Peraturan Pemerintah No. 30/2019 tentang Penilaian Kinerja PNS. Sebagai bentuk akselerasi penerapan penilaian kinerja PNS yang dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen kinerja, pemerintah telah mengeluarkan aturan teknis melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) No. 8/2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS. Untuk mengimplementasikan Sistem Manajemen Kinerja PNS di instansi pemerintah, diperlukan kolaborasi dan keselarasan antara kinerja individu/pegawai dengan kinerja organisasi. Semua kinerja pegawai diharapkan dapat berkontribusi untuk pencapaian sasaran organisasi.

Penilaian kinerja PNS telah mengalami proses transformasi panjang. Pemerintah selalu berusaha melakukan penyempurnaan sejak pengaturannya yang pertama pada PP No. 10/1952 tentang Daftar Pernyataan Kecakapan PNS hingga pengaturan yang terakhir pada PP No. 30/2019 tentang Penilaian Kinerja PNS sebagai salah satu reformasi yang sangat mendasar, yaitu transformasi tentang Penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil yang dianggap sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum dalam pembinaan pegawai negeri sipil. Kemudian disusul oleh peraturan pemerintah nomor : Peraturan Pemerintah No. 30/2019 tentang Penilaian Kinerja PNS.tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, dengan harapan dapat mengatasi masalah yang dirasakan dengan pegawai negeri yang dianggap lamban, tidak transparan, tidak bertanggungjawab, kurang berinisiatif dan terlibat dalam kegiatan korupsi.

Untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang baik dan berfokus pada hasil, maka tingkat efektifitas dan efesiensi terhadap capaian hasil kinerja harus semakin baik dan berkualitas. Hal itu bisa diperoleh dengan semakin meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan di birokrasi atau di instansi tersebut. Berkaitan dengan narasi di atas, maka capaian kinerja tidak hanya dilihat dari sisi penyerapan anggaran saja. akan tetapi, juga terhadap keselarasa dengan hasil yang diperoleh.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Banten adalah organisasi perangkat daerah(OPD) yang mempunyai tugas melaksanakan kebijakan dibidang kesatuan bangsa dan politik meliputi bina ideologi dan wawasan kebangsaan, kewaspadaan nasional, ketahanan sosial dan ekonomi serta fasilitasi pembinaan politik.

Gaya kepemimpinan adalah potensi seseorang pemimpin dalam mempegaruhi bawahanya untuk melakukan apa yang di kehendaknya meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangnya (Sutrisno,2014:213). Selanjutnya menurut Robbins & Judge (2016) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau set tujuan.

Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang dapat mendorong para pengikutnya ke tingkat kinerja yang lebih tinggi (Herminingsih, 2020). Kepemimpimpinan transformasional meliputi hubungan yang lebih erat antara pemimpin dan pegawainya. Hubungan yang lebih erat antar pegawai dapat mempengaruhi pegawai untuk menjalankan perintah dengan senang hati dan suka rela. Salah satu karakteristik yang harus dimiliki selain gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja juga dapat mempegaruhi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan Transformasional yang diterapkan selama ini yaitu kepemimpinan melayani yang dimana segala tindakan yang diambil harus sesuai dengan kode etik dan arahan dari pimpinan. Hal itu membuat para pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan mengutamakan kerjasama dan kekompakan yang tinggi. Kepala selaku pimpinan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Banten juga menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan mendengarkan berbagai keluhan para pegawai, sehingga para pegawai merasa diarahkan dengan tepat oleh kepala Badan. Suatu organisasi tidak dapat berjalan tanpa kepemimpinan yang menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Keberhasilan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh iklim organisasi dan kepemimpinan sebagai proses yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi

pegawai. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan dan iklim organisasi juga sebagai indikator dalam menentukan kinerja yang optimal.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen juga dapat memengaruhi kinerja karyawan (Sutrisno, 2016).

Komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi, komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi (Priansa, 2016). Sedangkan menurut Dessler (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi

Seberapa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja para pegawai dengan Motivasi Kerja Intrinsik pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Banten tergantung dari respon para pegawai saat penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti apabila adanya pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi Kerja Intrinsik sebagai variable intervening.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Tujuan dalam menggunakan metode ini yaitu untuk mencari pengaruh antara variabel independen (X) yaitu gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai dan Motivasi Kerja Intrinsik sebagai variabel intervening.

Populasi dalam penelitian yang digunakan yaitu pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Banten Sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah 42 responden. Responden tersebut terdiri dari tenaga Struktural dan Fungsional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang dimana populasi yang di gunakan dalam penentuan sampel adalah seluruh anggota/populasi.

Data dikumpulkan menggunakan kuisisioner yang disebar kepada responden melalui Google Form. Sampel diperoleh menggunakan prosedur total sampling. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial versi 4 untuk menguji hipotesis yang diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pemodelan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi Kerja Intrinsik sebagai variable Intervening study pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dengan pendekatan SmartPLS versi 4, dilakukan dengan dua prosedur analisis, pada tahap pertama, dilakukan penilaian terhadap kelayakan indikator-indikator instrument

yang digunakan sebagai pengukuran variabel laten. Setiap variabel laten diukur dan dijelaskan oleh indikator-indikator pengukuran yang memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Model pengukuran dalam pemodelan persamaan struktural menggunakan pendekatan SmartPLS menggunakan istilah outer model. Fungsi model pengukuran adalah untuk mendefinisikan hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Model pengukuran dievaluasi berdasarkan validitas konvergen indikatornya dan reliabilitas komposit blok indikatornya.

Hasil Uji Outer Model

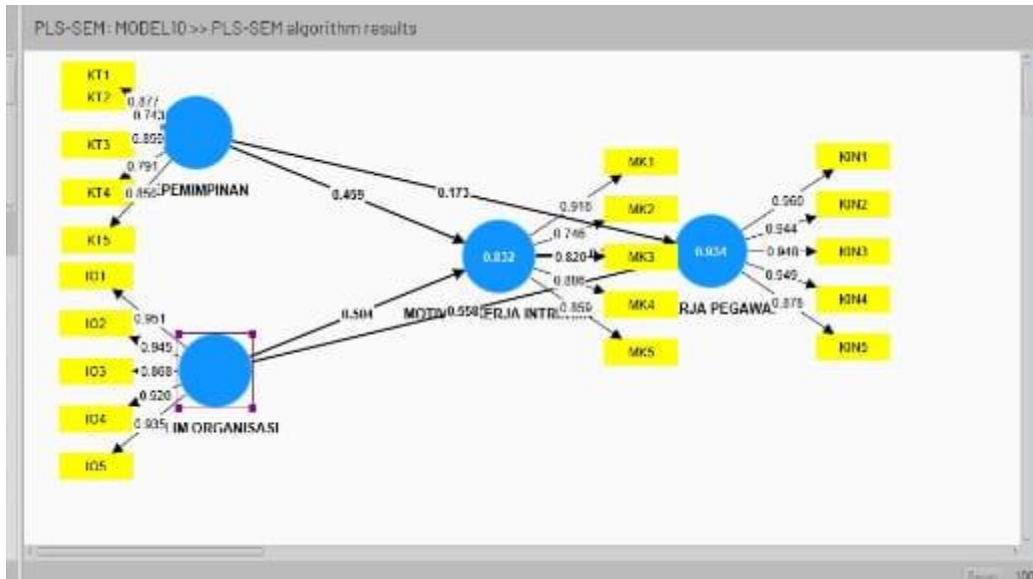
Tabel 1. Outer Loadings

	Iklim Organisasi	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja Intrinsik
IO1	0.951			
IO2	0.945			
IO3	0.868			
IO4	0.920			
IO5	0.935			
KIN1			0.960	
KIN2			0.944	
KIN3			0.948	
KIN4			0.949	
KIN5			0.878	
KT1		0.877		
KT2		0.743		
KT3		0.859		
KT4		0.791		
KT5		0.850		
MK1				0.916
MK2				0.746
MK3				0.820
MK4				0.886
MK5				0.859

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa dari indikator yang di uji, ada seluruhnya telah dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor* <0,5. Indikator dengan nilai *loading factor* paling rendah adalah KT2 sebesar 0,743 dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dapat digunakan dalam model yang menghasilkan model structural seperti pada Gambar 1.

Dari gambar di atas penulis akan menguji outer model meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan melihat nilai *loading factor* apakah lebih dari 0,70 dan nilai reliabilitas lebih dari 0,60. Jika pun ada di bawahnya dari nilai tersebut maka indikator harus dieliminasi. Selain itu penulis melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)* harus di atas 0.50.



Sumber: Data Olahan menggunakan SmartPLS versi 4

Gambar 1. Model Persamaan Struktural

Hasil Pengujian Inner Model

Hasil Pengujian Inner Model dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan kasualitas antar variable penelitian yang dinyatakan dalam hipotesis dengan melihatnya dari nilai *path coefficient* sebagai berikut:

Path Coefficients		
Matrix % Path Coefficients	KINERJA PEGAWAI	MOTIVASI KERJA
INTRINSIK		
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0,173	
0,424		
KINERJA PEGAWAI		
MOTIVASI KERJA INTRINSIK	0,284	
IKLIM ORGANISASI	0,558	
0,562		

Sumber: data diolah, 2023

Gambar 2. Hasil Pengujian Inner Model

Dapat dilihat dari hipotesis 1 memperoleh *path coefficient*, 0,173 yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh sebesar, 0,173 satuan terhadap kinerja pegawai. maka dapat diartikan semakin baik Pengaruh kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Banten. Setiap kenaikan 1 % pada pengaruh kepemimpinan maka akan memberikan peningkatan kinerja pegawai sebesar 17,3% (0,173 x 100%).

Pada Hipotesis 2 memperoleh Nilai *path coefficient* 0,558 maka dapat diartikan Iklim Organisasi memiliki pengaruh 0,558 satuan terhadap kinerja pegawai dengan arah

positif. Artinya semakin baik Iklim Organisasi yang diterapkan oleh organisasi. Maka akan semakin tinggi kinerja pegawai, setiap kenaikan 1% pada Iklim Organisasi maka akan memberikan peningkatan kinerja pegawai sebesar 55,8% ($0,497 \times 100\%$).

Pada Hipotesis 3 memperoleh *path coefficient* 0,504 dengan tanda positif maka dapat diartikan pengaruh Iklim Organisasi juga dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja intrinsic sebesar 0,504 artinya pengaruh kepemimpinan yang semakin baik maka akan meningkatkan motivasi kerja intrinsic pegawai setiap kenaikan 1% pada kepemimpinan transformasional maka akan memberikan peningkatan motivasi kerja intrinsic sebesar 50,4% ($0,504 \times 100\%$).

Pada hipotesis 4 memperoleh Nilai *path coefficient* 0,562 yang menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh sebesar 0,562 satuan terhadap motivasi kerja intrinsic maka dapat diartikan semakin baik iklim organisasi setiap kenaikan 1% pada iklim organisasi maka akan memberikan peningkatan motivasi kerja intrinsic sebesar 56,2% ($0,562 \times 100\%$).

Pada hipotesis 5 memperoleh Nilai *path coefficient* 0,284 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja Intrinsic berpengaruh dengan arah yang positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,284 satuan maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja intrinsic yang tinggi akan dapat membuat kinerja pegawai semakin tinggi setiap kenaikan 1% pada motivasi kerja intrinsic maka akan memberikan peningkatan kinerja sebesar 0,284% ($0,284 \times 100$).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis penelitian ini mengguakan uji t yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dan t table yang diperoleh sebagai berikut:

- 1) Jika T-Statistik > nilai T-Table atau p value < 0,05 berarti hipotesis diterima
- 2) Jika T-Statistik < nilai T-Table atau p value > 0,05 berarti hipotesis di tolak

Hasil Uji Hipotesis

Path Coefficients		
Mean STDEV T-Values,P-Values Samples	Confidence Intervais	Confiden Intervais Bias Corrected
	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)
P Values		
KEPEMIMPINAN – KINERJA PEGAWAI 0,002	0,173	3,048
KEPEMIMPINAN – MOTIVASI KERJA INTRINSIK 0,000	0,459	3,594
MOTIVASI KERJA INTRINSIK – KINERJA PEGAWAI 0,002	0,284	2,999
IKLIM ORGANISASI – KINERJA PEGAWAI 0,000	0,558	5,679
IKLIM ORGANISASI – MOTIVASI KERJA INTRINSIK 0,000	0,504	4,896
Nya eta, takut sakit		

Sumber: data diolah, 2023

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Banten yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,048 > t table 1,960 dan p value 0,002 < sig 0,05 hal ini dapat diartikan bahwa Badan Kesbangpol Provinsi Banten telah

menerapkan Kepemimpinan Transformasional yang cukup baik sehingga dapat mempengaruhi pada peningkatan kinerja pegawai dengan Ha1 Dinyatakan dapat diterima. Terbuktinya hipotesis ini mendukung hasil penelitian sebelumnya penelitian Basri Ek (2021) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dengan indikator kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena semakin baik gaya kepemimpinan transformasional pimpinan berpotensi meningkatkan kinerja pegawai dan Septyan et al. (2017) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dengan indikator kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena semakin baik gaya kepemimpinan transformasional pimpinan berpotensi meningkatkan kinerja pegawai.

2. Iklim Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Banten yang ditunjukkan nilai t -hitung $5,679 > t$ table $1,960$ dan p value $0,0000 < sig$ $0,05$ maka dapat diartikan. Badan Kesbangpol Provinsi Banten dianggap telah memberikan Iklim organisasi sesuai aturan sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian Ha2 dinyatakan diterima. Terbuktinya hipotesis ini mendukung hasil penelitian sebelumnya penelitian Cahyono (2014) yang menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara variable iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai, karena menunjukkan bahwa variable iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Intrinsik pada Badan Kesbangpol Provinsi Banten yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $3,594 > t$ table $1,960$ dan p value $0,000 < sig$ $0,05$ hal ini dapat diartikan bahwa Badan Kesbangpol Provinsi Banten telah menerapkan Kepemimpinan Transformasional yang baik sehingga dapat mempengaruhi pada peningkatan Motivasi Kerja Intrinsik dengan Ha3 Dinyatakan dapat diterima. Terbuktinya hipotesis ini mendukung hasil penelitian sebelumnya penelitian Mamanua, et al (2014) yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan transformasional memberi pengaruh positif pada peningkatan motivasi kerja Intrinsik pegawai.
4. Iklim Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Intrinsik pada Badan Kesbangpol Provinsi Banten yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $4,896 > t$ table $1,960$ dan p value $0,000 < sig$ $0,05$ hal ini dapat diartikan bahwa Badan Kesbangpol Provinsi Banten telah menerapkan Iklim Organisasi yang baik sehingga dapat mempengaruhi pada peningkatan Motivasi Kerja Intrinsik dengan Ha4 Dinyatakan dapat diterima. Terbuktinya hipotesis ini mendukung hasil penelitian sebelumnya penelitian Prestiadi (2014) menunjukkan bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan motivasi guru. Shaun, et al (2016) juga membuktikan bahwa iklim organisasi memberi pengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dalam penelitian Ramadhani (2017); Maadhukar dan Sharma (2017) juga menjelaskan iklim organisasi dapat membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Motivasi Kerja Intrinsik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesbangpol Provinsi Banten yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $2,999 > t$ table $1,960$ dan p value $0,002 < sig$ $0,05$ hal ini dapat diartikan bahwa Badan Kesbangpol Provinsi Banten telah menerapkan Motivasi Kerja Intrinsik yang baik sehingga dapat mempengaruhi pada peningkatan Kinerja Pegawai dengan H_{a5} Dinyatakan dapat diterima. Terbuktinya hipotesis ini mendukung hasil penelitian sebelumnya penelitian Linawati (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh Signifikan Motivasi Kerja Intrinsik terhadap kinerja pegawai. Shazadi, *et al* (2014) dalam penelitiannya juga menyimpulkan ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti lain juga Prahiawan Simbolon (2014) yang juga meneliti tentang motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja karyawan menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan dengan arah positif. Sejalan dengan penelitian Maulana *et al* (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi Kerja Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang meningkat, maka perlu diterapkan Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi yang sesuai dengan aturan, agar dapat mempengaruhi motivasi kerja intrinsik pada pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Banten. Artinya semakin baik Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi Kerja Intrinsik Sebagai Variabel Intervening, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Sebagai saran, berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui variable Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai serta Motivasi Kerja Intrinsik diperoleh rentang nilai indeks pada kategori tinggi. dengan demikian disarankan agar pihak Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Banten terus menjaga situasi yang diciptakan untuk dapat membuat pegawai menjadi lebih baik lagi dengan cara meningkatkan tantangan kerja bagi pegawai sehingga dapat lebih giat dalam menghasilkan kinerja yang lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfah, A. (2021). *Effect of Transformational Leadership Style, Transactional Leadership, and Organizational Culture on Employee Performance*
- Basri, E.K. (2021). *Effect of Transformational Leadership Style, Transactional Leadership, and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Wajo Partner Materials in Makassar*. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 5, 248-275. <https://doi.org/10.26618/profitability.v5i2.5900>.
- Cahyono (2014). *Teknik Budidaya Daya dan Analisis Usaha Tani Selada*. CV. Aneka Ilmu. Semarang. 114 hal
- Caillier, J.G., (2016) *Towards A Better Understanding of The Relationship Between Transformational Leadership, Public Service Motivation, Mission Valence, And Employee Performance*.

- Gunawan. (2017). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Boyolali. Skripsi. FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta (2016)
- Dubrin, A.J. (2014). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills (4th ed)*. Boston, Ny : Houghton Mifflin Company. Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1974). What's Missing in MBO? *Manajemen Review*, 1 (63), 25-32.
- Dessler. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 04, No. 01, Januari 2022 hlm 206-213.
- Herminingsih, (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi: Organisasi Pembelajaran sebagai Mediator. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*. Volume 6 Nomor 1, Januari 2022.
- Mamanua, R., Lengkong, F., & Rompas, S. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Aparatur Birokrasi (suatu studi di Kantor Walikota Manado). *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 3(004).
- Luthans (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Linawati (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang). *KINERJA*, Volume 18 No.1 Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan (STTKD) Yogyakarta.
- Mangkunegara AP. (2015) *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan Bandung* : PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, (2016).. Jemsi Pengaruh Motivasi Organisasi Dan komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan *jurnal Ekonomi Manajemen*. Volume 2, Issue 1, September 2020,
- Prahyawan dan Simbolon (2014) Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Mas Lestari Nusantara (*Jurnal Ekonomi Volume 5 Nomor I Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Indonesia*
- Robbins (2015). *Perilaku Organisasi, Organization Behaviour*. Jakarta: Gramedia
- Simamora (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinambela *et.,al.* dalam Putu Ari, (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*
- Simamora. (2014) *Kiat Meningkatkan roduktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian. (2014). *Kiat Meningkatkan Prodktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Septyan, F.B., Musadiq, M. & Mukzam, M.D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Cv. Jade Indopratama Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1)
- Shaun, et al. 2016. *Impact of Organizational Climate on Teacher's Motivation in Madhya Pradesh*. *Internatonal Journal of Manajemen and Social Sciences Research (IJMSSR)* Volume 5, No.9
- Shazadi,et al (2014) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di Tamale College Of Education
- (Sutrisno,2014:213). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. volume 3 nomor 1 edisi february 2018
- Wulandari, T. A. (2019). Iklim Organisasi. (1-26). Retrieved from <https://repository.unikom.ac.id/60660/1/Iklim%20Organisasi.pdf>Adeoye, et al,2014. The Impact of Organizational Climate on Business Performance InLagos Metropolis, *European Scientific Journal Desember* Editan Vol.7, No.26
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- .